

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja karyawan, seleksi dan rekrutmen PT Pos Indonesia Jakarta Pusat Adalah:
  - a. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini terlihat dari terjadinya penurunan pencapaian target pelayanan perusahaan terhadap pelanggan. Padahal sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka kualitas pelayanan harus menjadi prioritas utama karena menyangkut nama baik perusahaan, serta loyalitas pelanggan dalam menggunakan jasa perusahaan.
  - b. Rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat tergolong masih belum efektif. Hal ini dibuktikan dari respon karyawan yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan belum berjalan dengan baik, dan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu masih butuh evaluasi sehingga dapat dilaksanakan pada rekrutmen selanjutnya.

- c. Seleksi yang diterapkan PT Pos Indonesia juga masih tergolong belum efektif. Hal ini juga ditunjukkan pada respon karyawan yang menyatakan bahwa metode seleksi dalam perusahaan belum berjalan dengan optimal sehingga masih terdapat banyak kekurangan yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten.
2. Terbukti secara empiris bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.
  3. Terbukti secara empiris bahwa seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.
  4. Terbukti secara empiris bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan, serta rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi menunjukkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik serta melakukan evaluasi terhadap rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Sehingga dengan rekrutmen dan seleksi yang baik,

perusahaan mampu memperoleh karyawan dengan SDM yang unggul, kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dalam rangka pemenuhan visi dan misi perusahaan di waktu yang akan datang. Disamping itu yang perlu diketahui bahwa bukan hanya rekrutmen dan seleksi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. Masih banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa rekrutmen dan seleksi, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1. Saran untuk PT Pos Indonesia Jakarta Pusat :**

- a. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal harus diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yaitu perusahaan harus memperhatikan jumlah pekerjaan terhadap karyawan-karyawannya dalam satu periode waktu, hal ini disebabkan oleh respon karyawan yang menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka belum sesuai dengan harapan mereka. Oleh sebab itu dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan karyawan dengan harapan mereka, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berkaitan dengan rekrutmen, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diindikasikan bahwa rendahnya

kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh strategi rekrutmen yang kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses rekrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan, dan kebutuhan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memperbaiki sistem pengelompokan pelamar dalam proses rekrutmen perusahaan serta mengevaluasi kerja sama dengan sumber rekrutmen eksternal seperti agen penyedia tenaga kerja maupun lembaga pendidikan.

- c. Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi nonilmiah yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru. Sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam perusahaan.
- d. Dikarenakan terdapat hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi yang dikembangkan, karena dalam proses perencanaan sumber daya manusia, baik rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan, sehingga sistem rekrutmen yang diterapkan harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, proses

perencanaan sumber daya manusia perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan dan harapan perusahaan.

## **2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya :**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun variabel yang sama yakni variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel independen lain yang lebih menarik untuk diteliti sebagai acuan dalam pengujian kembali apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga untuk memperkaya variasi dalam penelitian.